

VIII

RESPUESTAS PARA EL DESARROLLO DE UNA CULTURA EMPREENDEDORA Y EL CAMBIO DE LOS VALORES LABORALES EN LOS JÓVENES DESEMPLEADOS DE ANDALUCÍA. EL PAPEL DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Pablo GALINDO CALVO

Universidad de Granada

SUMARIO

RESUMEN.

1. LA SITUACIÓN DE PARTIDA. LA REALIDAD ECONÓMICA, LABORAL, EMPRESARIAL Y EMPREENDEDORA DE ANDALUCÍA.
 2. VALORES SOCIO-LABORALES EN ANDALUCÍA.
 - 2.1. Valores y actitudes laborales de la población andaluza.
 - 2.1.1. Significado del trabajo.
 - 2.1.2. Metas laborales.
 - 2.1.3. Atribución casual del desempleo.
 - 2.1.4. Conclusiones generales del estudio.
 3. LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y LA CULTURA LABORAL EN ANDALUCÍA.
 - 3.1. Las políticas de empleo en Andalucía. El Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico en Andalucía (PEDEA).
 4. CONCLUSIONES.
 5. BIBLIOGRAFÍA.
-

RESUMEN

La realidad laboral se presenta en la actualidad como uno de los fenómenos que mayor interés genera entre los estudiosos, analistas, políticos y agentes sociales que abordan las problemáticas socioeconómicas imperantes en la sociedad moderna. El empleo se configura como el gran desafío al que la sociedad española se enfrenta ya que la cantidad y la calidad de los empleos se convierten en indicadores clave a la hora de analizar el bienestar de una población y geografía determinadas. Las reorientaciones de la realidad laboral se consiguen, entre otras, mediante la puesta en práctica de las medidas y programas contemplados en las Políticas Activas de Empleo que constituyen el conjunto de actuaciones públicas diseñadas y desarrolladas fundamentalmente con un doble objetivo: por un lado, aumentar el número de puestos de trabajo y por otro lado, mejorar la calidad y bienestar de los trabajos existentes.

En esta comunicación pretendemos abordar, en primer lugar, la radiografía emprendedora y laboral del trabajo en Andalucía, el papel que las políticas activas de empleo han jugado en el desarrollo de una Cultura Emprendedora en Andalucía —fomento de valores de carácter emprendedor que probabilizen el desarrollo de la iniciativa empresarial—, y en segundo lugar, en qué grado han contribuido estas políticas a la transformación de valores laborales imperantes en la población activa desempleada.

1. LA SITUACIÓN DE PARTIDA. LA REALIDAD ECONÓMICA, LABORAL, EMPRESARIAL Y EMPRENDEDORA EN ANDALUCÍA

Andalucía es una región peculiar, rica y compleja al mismo tiempo que ofrece grandes posibilidades de desarrollo, siempre y cuando la reflexión para el cambio se asiente bajo parámetros culturales, sociales y económicos. Andalucía presenta «un vasto horizonte de estudio, horizonte que alcanza mayores cotas de complejidad (...) por la riqueza y variedad de modos de vida y modos de existencia diferentes en que habitan los andaluces» (BERICAT ALASTUEY, 1989).

La falta de una cultura emprendedora, la presencia de una cultura empresarial deficitaria, la corta tradición empresarial, la ausencia de espíritu emprendedor y la fuerte presencia de un sistema de valores que prima la seguridad, la estabilidad, la pasividad, el inmovilismo, la reactividad y el lucro, por encima de la iniciativa, el logro, la valentía, el riesgo, la proactividad, la empleabilidad, la constancia o la movilidad, obstaculiza sobremanera las enormes potencialidades de desarrollo laboral existentes. Esta situación requiere una intervención eminentemente cultural con objeto de cambiar la cultura productiva y del trabajo imperante en nuestra región. Es más, la falta de creación de empresas suele señalarse como una de las principales causas que explican la situación de subdesarrollo de Andalucía, y «parece ser que la falta de madurez, la falta de iniciativa y la ausencia de una mentalidad empresarial en la población andalu-

za, son los elementos que impiden la materialización del esfuerzo inversor y emprendedor» (VELARDE, 1982: 124).

Andalucía ha estado viviendo hasta hace muy poco un fuerte proceso de desvinculación productiva agraria, cuyas consecuencias culturales y sociales más importantes han determinado el cambio de identidad social y laboral de la región. Este tipo de desarrollo productivo ha determinado su modo de afrontar la vida y al mismo tiempo ha dotado a la región de un peculiar universo simbólico. Es precisamente este componente antropológico, el simbolismo de las relaciones productivas, el que justifica el retraso socioeconómico que encontramos en Andalucía (BERICAT ALASTUEY, 1989). En otras palabras, la propia imagen que de sí mismos han tenido los andaluces, más o menos real, pero asimilada por los mismos, ha sido uno de los principales obstáculos al desarrollo de la región. Así la «creencia asimilada del poco espíritu emprendedor, la escasa capacidad gerencial, la poca organización o la aversión al riesgo y a la innovación, se han convertido en etiquetas que han tenido mayor influencia que cualquier tipo de marginación financiera o comportamiento económico excluyente» (DÍEZ DE CASTRO, 1995: 23). Como nos apunta DÍEZ DE CASTRO, «la situación socioeconómica de Andalucía se explica por la existencia de pocas personas que presenten las cualidades indispensables para dar vida a una empresa» (1995: 24).

Se podría decir que la naturaleza externa del proceso de desagrarización acaecido en Andalucía, justifica que la cultura andaluza siga ligada a este mundo simbólico y que la identidad social imperante mantenga algunos de los valores de desarrollo propios del pasado. En otras palabras, el enfrentamiento o el conflicto de valores que encontramos constituye unas principales causas que explican la situación socioeconómica actual de Andalucía. Baste aquí recordar que una de las claves que relacionan la ética protestante con el surgimiento del espíritu capitalista se apoya en la caída de un sistema de valores tradicional y, en principio, poco favorecedor del desarrollo socioeconómico, y el surgimiento de otro sistema de valores más apropiado para hacer frente al cambio cultural existente.

Otra de las causas que explican la perdurabilidad de una cultura productiva centrada en la agricultura se refiere a la hegemonía funcional y cultural que ha tenido en las comunidades locales de Andalucía. En otras palabras, la existencia de subculturas rurales por toda la geografía andaluza ha ralentizado el proceso de cambio cultural hacia el desarrollo de valores y mentalidad más acordes con la nueva situación económica, política, social y laboral (KADE y LINZ, 1970).

Asimismo tampoco debemos de olvidar otro de los factores que, desde un punto de vista histórico, no muestra un poco de luz a la hora de hablar del «subdesarrollo» emprendedor en Andalucía. Así, aspectos como «la carencia de una burguesía moderna, la sumisión de una clase media al servicio de una clase conservadora de origen terrateniente» (VELARDE, 1982: 125), «la suplantación del capital local por capital foráneo» (PAYNO, 1983: 154), o la tradicional transferencia de ayudas que dio lugar a la ya conocida actitud pasiva,

inmovilista y subsidiaria atribuida a la población andaluza, explican también gran parte de la situación de retraso económico en Andalucía. En el caso de la figura específica del empresario, aspectos como el individualismo, la visión a corto plazo de su actividad empresarial, su aversión al riesgo, la falta de proactividad o su escasa flexibilidad, entre otros, son algunos de los factores que se presentan para explicar la delicada situación de la realidad empresarial andaluza.

Nos encontramos ante una serie de aspectos que han ejercido una gran influencia en el pasado en las actitudes y mentalidades laborales de la población andaluza: enorme presencia de asalariados —en 1965 se llegaba al 85 por 100 de la población ocupada—, alto índice de eventualidad —en 1980 los asalariados eventuales suponían el 80 por 100 de la población ocupada—, imposibilidad de dar trabajo a toda la población (BERICAT ALASTUEY, 1989). De esta manera, este autor concluye que la situación crítica por la que atravesaba el mercado de trabajo en Andalucía dio lugar a una obsesión por el trabajo y la posesión de la tierra como clave para mantener el empleo, el nivel de vida y la identidad social. En otras palabras, el origen histórico de la cultura productiva de Andalucía centrada en la agricultura se debe a la falta de alternativas de inserción laboral y mantenimiento del empleo. En otras palabras, Andalucía se ha visto integrada de un día para otro en un proceso de cambio en el que la desagrarización, la modernización y la postmodernización han estado presentes en tiempo real.

Cuando se habla de emprendedores en Andalucía, debemos ser conscientes de que su potenciación mejorará el nivel de empleo y el grado de desarrollo socioeconómico de la región en la que se integren. Tal y como hemos defendido en todo momento el nacimiento y desarrollo de aventuras empresariales diseñadas con perspectiva de futuro y afincadas en un ecosistema empresarial imbricado en la cultura de la región generan sin lugar a dudas desarrollo un alto nivel de desarrollo socioeconómico. Es por todos sabido que la iniciativa privada es una de las fuentes de desarrollo por excelencia (GUZMÁN CUEVAS, 1987).

Uno de los grandes handicaps que encontramos en Andalucía es la ausencia de espíritu empresarial, más correctamente denominado como espíritu emprendedor o cultura emprendedora. Tradicionalmente, las comparaciones que se han realizado con otras comunidades autónomas como Cataluña o el País Vasco han arrojado datos muy importantes y significativos: desde un prisma cuantitativo el número de empresarios es drásticamente inferior en Andalucía. Una de las razones que se ha utilizado para justificar esta falta de iniciativa empresarial y, ante todo, el «gap» existente entre la deseabilidad de montar una empresa y la realidad de hacerlo, radica en la falta de voluntad y mentalidad de logro en Andalucía (BERICAT ALASTUEY, 1989).

Investigaciones realizadas a finales de los años 80 ponen de manifiesto un perfil social y actitudinal del espíritu de empresa imperante en España y, que en algunos de sus aspectos, recuerda a la situación que vive en la actualidad la región andaluza. Así aspectos como, un trabajo bien remunerado, cómodo, con

altos ingresos, buenos compañeros y oportunidades de ascensos superan con creces el deseo empresarial (en LUCAS MARÍN, 1995). Como nos recuerda LUCAS MARÍN (1995: 236) «se prefiere estar bien cubierto por la Seguridad Social y un buen contrato que lo contrario, que no transmite sino una realidad enmarcada en una cultura económica más proteccionista y paternalista que liberal y competitiva».

La relación existente entre móvil de logro y creación de empresas es muy alta. Es más, muchas de las medidas que desde la administración se han desarrollado para fomentar la creación de empresa tienen entre sus principales receptores aquellas personas que crean una empresa como alternativa o solución a su problema de desempleo, irregularidad o precariedad laboral olvidando que —en palabras de BERICAT ALASTUEY— podemos encontrarnos con la proliferación de empresas-chabolas, es decir, empresas en las que la falta del conocimiento de gestión empresarial y la falta de espíritu emprendedor, sea una constante en la corta vida de la empresa ⁽¹⁾. En otras palabras, ni todos los empresarios son emprendedores ni todos los emprendedores son empresarios.

2. VALORES SOCIOLABORALES EN ANDALUCÍA

Con objeto de abordar los valores laborales imperantes en la población activa andaluza nos centraremos en los resultados de la Encuesta Mundial de Valores de 1996, y en concreto, en las conclusiones obtenidas para la cultura en Andalucía ⁽²⁾.

Tal y como hemos afirmado a lo largo de todo este trabajo, tras la realidad económica de una región nos encontramos con una fuerte relación entre la cultura de una sociedad y sus desempeños o logros económicos, es decir, la tríada economía, cultura y sociedad constituyen la base del desarrollo socioeconómico y laboral de una región (PINO ARTACHO y BERICAT ALASTUEY, 1998). Las conclusiones aportadas por estos autores se han subdividido en una serie de apartados entre los que destacan los siguientes: la convivencia o contraste existente entre valores materialistas o economicistas y valores post-materialistas o sociohumanistas, el valor concedido al trabajo y las actitudes laborales obreras.

Recordamos brevemente una de las hipótesis de INGLEHART, Director del Comité Mundial de Organización de la Encuesta Mundial de Valores, y que viene a plantear —mediante un paralelismo con la Teoría de las necesida-

⁽¹⁾ Los últimos datos del IEA al respecto nos dicen que más del 50 por 100 de las empresas creadas en Andalucía tienen que cerrar a los cuatro años.

⁽²⁾ Para más información consultar, PINO ARTACHO, J. del y BERICAT ALASTUEY, E. (1998): *Valores sociales en la cultura andaluza: encuesta mundial de valores: Andalucía 1996*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, siglo XXI de España.

des humanas de MASLOW— que aquellas sociedades en las que las necesidades básicas han estado en gran parte garantizadas, la presencia de valores postmaterialistas es mucho mayor: participación social, libertad, igualdad, respeto al medio ambiente y a las personas etcétera. De esta manera, los jóvenes que se han socializado en este clima valoran en menor medida los aspectos materiales de la vida y se decantan por la valoración de otros aspectos, más intangibles pero también más fructíferos en su existencia.

El resultado que nos encontramos en Andalucía, a nuestro juicio debido a la situación de retraso cultural y socioeconómico y a sus peculiares características como sistema social, no manifiesta la mayor presencia de los valores postmaterialistas. Los resultados del estudio muestran que el 64,5 por 100 se inclinan por los valores de la seguridad, el mantenimiento del orden y las metas económicas, mientras que el 33,1 por 100 de la población encuestada valoran en mayor medida la participación, la libertad de expresión o una sociedad más humana (PINO ARTACHO y BERICAT ALASTUEY, 1998):

- La población encuestada presenta el siguiente desglose: 36 por 100 de materialistas «puros», 10,9 por 100 de postmaterialistas «puros» y un 53,1 por 100 de andaluces «mixtos». En otras palabras, Andalucía es más materialista que postmaterialista.
- Andalucía presenta una cultura económica peculiar ya que, partiendo de un nivel de renta inferior al de la nación, no presenta una mentalidad más materialista como consecuencia de la percepción de un menor desarrollo socioeconómico. Una vez más, la imagen de la limitación de lo bueno ⁽³⁾ perteneciente a la «cultura campesina» presenta obstáculos al desarrollo económico y laboral de la región.
- Como consecuencia de la inseguridad e inestabilidad del sistema económico y laboral andaluz, se observa una mayor valoración de la seguridad en los niveles económico y social. No se trata tanto de alcanzar un nivel de riqueza o renta superior sino de mantener la regularidad y la estabilidad en la renta adquirida. En otras palabras, Andalucía no es más economicista que humanista, sino, que valora en mayor medida la

⁽³⁾ Existen muchas comunidades campesinas que son víctimas de sus propios valores. Así, HARRIS nos recuerda que los campesinos se muestran muy desconfiados ante las innovaciones tecnológicas y siguen trabajando la tierra como sus antepasados más cercanos (1990). FOSTER desarrolló la teoría de la «imagen de la limitación de lo bueno», y nos viene a decir que los campesinos huyen de la riqueza y el desarrollo bajo la creencia de que dicho cambio generará hostilidad y envidia entre sus amigos y parientes (1967). Esta teoría afirma que los campesinos que actúan de esta manera piensan que el éxito o el fracaso económico depende de fuerzas que escapan totalmente de su control. Pero al mismo tiempo, tal y como nos matiza HARRIS, la realidad de estos campesinos radica en la débil presencia de valores relacionados con el trabajo duro y el ahorro, manteniendo de esta manera una economía de subsistencia en la que el incremento de la renta y la existencia de excedentes no tienen en absoluto cabida (ibídem).

seguridad. Como se observa, los valores de la estabilidad y regularidad chocan radicalmente con el entorno económico, social y laboral, cambiante, flexible e impredecible que se vive en la actualidad. De esta manera el trabajo por cuenta ajena, lejos de la inestabilidad y el riesgo propios de la aventura empresarial, cobra un valor fundamental como garantía de una renta regular.

- Siguiendo con esta línea de conclusiones, y centrándonos en el trabajo como elementos clave en el estudio del desarrollo, nos encontramos con una alta priorización de la seguridad en el trabajo a costa de un buen salario en condiciones de menor seguridad en el empleo. La actividad laboral sin riesgos es la preferida por los andaluces, actitud que sin duda alguna desestima radicalmente la creación de empresas como alternativa laboral en la como todos saben, la valentía, el riesgo, el cambio, el dinamismo y la iniciativa entre otros, juegan un papel clave.
- Los trabajadores a tiempo parcial, como consecuencia de su inestabilidad e irregularidad en el empleo, valoran en mayor medida los aspectos materiales, que aquellos que gozan de un empleo fijo o caracterizado por la seguridad. El materialismo mantiene una relación muy estrecha con la falta de recursos.
- La edad y el nivel educativo de los encuestados guardan una relación con el grado de materialismo o postmaterialismo. Asimismo, a menor estatus mayor es la valoración materialista de la vida, mientras que a mayor estatus se incrementa la valoración postmaterialista. Las personas con bajo estatus presentan mayores necesidades económicas y de recursos y por tanto valoran en mayor medida los aspectos materiales.

Por tanto, nos encontramos ante una serie de valores sociales que en nada apoyan el desarrollo económico y laboral de la región y mantienen posturas poco acordes con las nuevas circunstancias socioeconómicas y laborales imperantes en la actualidad.

2.1. VALORES Y ACTITUDES LABORALES DE LA POBLACIÓN ANDALUZA

El trabajo es uno de los pilares fundamentales en los que se asienta la sociedad actual y constituye una de las principales actividades de las sociedades llamadas industriales (PEIRÓ y PRIETO, 1996). El trabajo es ese espacio público en el que el individuo pasa gran parte de su vida y por tanto, la importancia cuantitativa y cualitativa del mismo es crucial para el análisis del comportamiento social. En los países industriales las personas en edad de trabajar dedican una tercera parte de su tiempo a actividades laborales (ibídem).

El trabajo permite la obtención de una contraprestación económica y social por las funciones físicas y psíquicas realizadas. Se obtiene una remuneración

económica y al mismo tiempo confiere identidad, prestigio, estatus, reconocimiento, autorrealización, etcétera. Es más, la presencia o ausencia del mismo tiene importantes consecuencias en las diferentes áreas de desarrollo personal: familiar, económica, social, cultural, humana, psicológica, etcétera. Como nos recuerda RIPOLL, en el actual entorno laboral, la mayoría de las personas adultas desean obtener un empleo estable que les permita obtener la independencia y el reconocimiento como ciudadanos de pleno derecho (en PEIRÓ y PRIETO, 1996). En resumen el trabajo es un elemento social y cultural tan importante por tres grandes razones (Claes, en PEIRÓ y PRIETO, 1996).

- El trabajo supone la inversión de una gran cantidad de tiempo y esfuerzo.
- El trabajo proporciona la satisfacción de necesidades económicas, sociales y psicológicas.
- El trabajo genera identidad social.

Los valores laborales hacen referencia al modo en que las personas creen que deben comportarse en su desempeño profesional. Para autores como PRIOR, los valores laborales indican las preferencias laborales y no designan imperativos de moral tipologías (en PEIRÓ y PRIETO, 1996). Los valores laborales pueden desglosarse en dos grandes tipologías:

- **Valores laborales extrínsecos.** El individuo valora los aspectos propios de la actividad laboral (funciones, horario, tareas, conocimientos necesarios, etcétera). Esta valoración descansa sobre el *locus* de control interno.
- **Valores laborales intrínsecos.** Hace referencia a las recompensas generadas por el trabajo a nivel externo (salario, relaciones personales, prestigio, estabilidad, creatividad, interés, etcétera). Esta valoración descansa sobre el *locus* de control externo.

Como ya se ha dicho, los estudios de INGLEHART apuntan, entre otros, a un cambio en los valores laborales (1991). El significado del trabajo está cambiando, se ha pasado de una concepción del trabajo como obligación a una concepción del trabajo como derecho. Estamos asistiendo a un incremento de los valores expresivos en las sociedades modernas (YANKELOVICH e IMMERWATER, 1984). En otras palabras, valores como la educación, el crecimiento y enriquecimiento personal, el aprendizaje o la búsqueda del conocimiento encuentran un importante reflejo en el mundo laboral, y ello se traduce en una mayor valoración de los aspectos intrínsecos de la actividad laboral.

Una vez comprendido el significado social y cultural del trabajo, y analizada la concepción de valores laborales desde un punto de vista genérico, pasamos a describir los principales resultados al respecto por parte de la Encuesta Mundial de Valores y sus resultados en Andalucía:

- Los resultados del estudio muestran una valoración extrínseca del trabajo ya que se valoran en mayor medida aspectos como un buen salario, un trabajo adaptado a los conocimientos y capacidades, respetable y seguro. En otras palabras, lo que el andaluz busca en el trabajo es dinero, seguridad y reconocimiento. En menor medida, se destacan motivaciones intrínsecas al trabajo, tales como «que sirva para algo» y que la actividad laboral tenga algún interés. Finalmente en una proporción minoritaria se destaca la importancia de la responsabilidad y la iniciativa en el puesto de trabajo, es decir, el desarrollo y crecimiento personal y profesional aparece como un aspecto del trabajo prescindible. Una vez más, no nos sería muy complicado establecer una correlación entre este último dato y la falta de móvil de logro en Andalucía. Solo para tres de cada diez andaluces es importante que el individuo se convierta en un factor creativo de la producción, mientras que siete de cada diez reconocen no tener problema en ser un mero instrumento de trabajo. En resumen, nos encontramos ante una concepción instrumentalista, extrínseca y no idealista de la actividad laboral.
- Partiendo de la especificidad de las diferentes culturas o subculturas productivas y laborales existentes en España, se observan importantes diferencias entre unas comunidades autónomas y otras y entre éstas y el resto de España. Así, en comparación con la tendencia nacional, en el caso de Andalucía nos encontramos con los siguientes rasgos diferenciales:
 1. Se valora más la seguridad en el empleo que un buen sueldo, la escasez del empleo y la temporalidad del mismo se traducen en una mayor valoración de la seguridad.
 2. La cultura laboral andaluza presenta una menor orientación intrínseca hacia la actividad laboral. Este dato se puede traducir en la menor presencia de la ilusión, la iniciativa, la creatividad, la innovación o una actitud favorable hacia formación continua en la población activa andaluza, y ello a su vez supone empobrecer las relaciones laborales y empresariales ⁽⁴⁾. Todo ello se traduce a su vez en un menor desarrollo de nuestras empresas, en una reducción de su eficiencia y competitividad, en un menor número de nuevas empresas, y en definitiva, en un menor desarrollo socioeconómico de la región andaluza.
 3. La cultura laboral andaluza, centrada en la instrumentalidad y los aspectos extrínsecos del trabajo, valora en menor medida las exigencias de las condiciones laborales. Como consecuencia de

⁽⁴⁾ Estos déficits mencionados no son ni más ni menos que competencias profesionales necesarias para el desarrollo de los recursos humanos y de las organizaciones en las que se integran.

la percepción del empleo como recurso escaso se baja el listón en las exigencias físicas del trabajo (horario, vacaciones, estrés, etcétera).

- En cuanto a la relación existente entre actitud laboral y la importancia concedida al ocio y tiempo libre, se observa que existe una relación entre mayor dedicación al ocio y valores postmaterialistas. Aquellas personas que presentan una actitud económica del trabajo valoran en menor medida el ocio y el tiempo libre, mientras que aquellas que presentan una actitud social del trabajo valoran en mayor medida el disfrute del ocio.
- Finalmente, y aunque no relacionado directamente con la actividad laboral, nos encontramos con un dato que guarda una importante relación con el desarrollo económico y empresarial de una región, y en este caso con el de Andalucía. El 65,4 por 100 de los encuestados presenta una concepción social del término «pobreza», es decir, los pobres son pobres porque la sociedad les ha tratado injustamente. Dicha percepción, traducida al contexto de la disciplina psicológica, cobra el nombre de atribución de causalidad externa o *locus* de control externo, que viene a decir, que las cosas negativas que le ocurren a uno o a los demás se deben a factores externos (azar, mala suerte, a los demás, etcétera) y que por tanto, poco o nada se puede hacer para reorientar una situación o estado considerado como negativo ⁽⁵⁾.

Como se ha visto el empleo es un indicador clave a la hora de analizar la situación de desarrollo de una región. Al mismo tiempo hemos visto la base cultural y psicosocial que presenta y por tanto los modelos y planes de intervención futuros deberán de incluir en sus líneas de actuación el cambio cultural de la población. Para culminar la identificación cultural del trabajo en Andalucía, presentamos a continuación las principales conclusiones de un estudio ⁽⁶⁾ realizado por la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, hoy llamada Consejería de Empleo y Desarrollo tecnológico, en el que se analizan las actitudes de los jóvenes andaluces ante el empleo y el desempleo, profundizando en aspectos tales como la centralidad del trabajo, el significado del trabajo, la disponibilidad para el empleo, la atribución casual del desempleo, el *locus* de control, etcétera. Veamos algunos de estos aspectos con objeto de tener una visión más adecuada de la cultura laboral de los jóvenes andaluces.

⁽⁵⁾ Se dicen y escuchan frases tales como «me han suspendido», «no me han seleccionado», «me tiene manía», etcétera, en vez de, «he suspendido», «no he conseguido el puesto» o «no les gusto». Ello denota una base cultural muy significativa y por tanto, debe ser tenida en cuenta en un trabajo como el que nos ocupa.

⁽⁶⁾ Para más información consultar, Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico (2000): *Los jóvenes andaluces ante el empleo*, Junta de Andalucía, Sevilla.

2.1.1. SIGNIFICADO DEL TRABAJO ⁽⁷⁾

- El trabajo es más importante para los jóvenes andaluces que para los de otras comunidades autónomas.
- No existen diferencias por provincias dentro de Andalucía.
- Las jóvenes otorgan mayor importancia subjetiva al trabajo.
- La centralidad del trabajo disminuye conforme aumenta la edad del individuo.
- Existe una importante relación entre el nivel formativo y académico y la importancia que se le otorga al trabajo.
- En comparación con otros países de la Unión Europea, la importancia otorgada por los jóvenes andaluces es mayor, sobre todo debido a nuestra cultura hacia el empleo y la crónica tasa de desempleo existente. Se ve el trabajo como un bien escaso, insustituible y muy necesario en la vida del individuo.

2.1.2. METAS LABORALES ⁽⁸⁾

- Las personas con niveles educativos más bajos tienen una actitud instrumental o extrínseca hacia el trabajo, en cambio, los de mayor nivel educativo valoran más los aspectos extrínsecos del mismo.
- Los jóvenes andaluces destacan la estabilidad en primer lugar, y que el trabajo posibilite el aprendizaje en segundo lugar.
- Las mujeres, en coherencia con la mayor centralidad del trabajo, desean en mayor medida trabajos en los que sea posible el aprendizaje.
- Los jóvenes con mayor nivel de estudios desean trabajos «más interesantes», y los de menos nivel educativo, la remuneración y la estabilidad.

⁽⁷⁾ Conjunto polivalente de actitudes y valores hacia el trabajo, que los individuos adquieren en su socialización previa a la incorporación laboral (familia, escuela y cultura social). El significado que una persona le da al trabajo depende, entre otras, de variables personales y sociales y culturales. Está compuesto por: la centralidad del trabajo, las normas sociales sobre el trabajo y los valores laborales. La centralidad del trabajo es la importancia que tiene el trabajo para el individuo (absoluta y relativa). No es estable, sino que puede cambiar con el tiempo o en función de las experiencias. Varía según variables como el *status*, la edad o la necesidad del mismo.

⁽⁸⁾ Aspectos más valorados o preferidos por una persona de un determinado trabajo (contenido del trabajo, posibilidades de promoción, horario flexible, buen sueldo). Existen cuatro tipos de metas laborales: intrínsecas (crecimiento personal, autonomía, interés y creatividad), extrínsecas (paga y seguridad), sociales y de poder (prestigio, autoridad e influencia).

2.1.3. ATRIBUCIÓN CASUAL DEL DESEMPLEO ⁽⁹⁾

- El tipo de causa más presente es la estructural, es decir, la política del gobierno y la crisis económica constituyen las causas del desempleo.
- La principal causa del desempleo es que faltan puestos de trabajo, y en segundo lugar, la escasa experiencia profesional y en tercer lugar, la desigualdad de oportunidades.
- Las mujeres dan más importancia a los factores externos, contextuales y estructurales, que los hombres.
- Los jóvenes sin experiencia laboral puntúan más alto en las causas internas que los que tienen una experiencia laboral superior a un año.

2.1.4. CONCLUSIONES GENERALES DEL ESTUDIO

Tras esta pequeña descripción de los apartados más representativos del estudio, podemos decir que nos encontramos con una población de jóvenes andaluces en la que la presencia de determinados valores, creencias y actitudes condicionan su inserción laboral y, en muchos de los casos, obstaculizan su desarrollo personal, organizacional y social. Esta situación afecta a todas luces al desarrollo socioeconómico y laboral de la provincia y/o región en la que se ubican. Estos datos nos sirven para corroborar una vez más la enorme importancia que los factores culturales y psicosociales juegan en los procesos de desarrollo socioeconómico de las sociedades, y en este caso, en la de Andalucía.

⁽⁹⁾ Una atribución es una causa que explica las razones de un suceso en cuestión. La inferencia causal es el principal instrumento cognitivo que empleamos para hacer atribuciones, es decir, la experiencia nos dice la causa de un determinado evento. La atribución de la causa puede ser interna (individual), externa (social, política, económica, etcétera) o incontrolable o fatalista (azar, fortuna). Suelen tener una relación con el éxito o el fracaso de lo que le ocurre a las personas. Los investigadores afirman que los desempleados de larga duración pasan de una atribución externa, a una fatalista y finalmente a una de carácter individual. En estos casos se produce lo que se conoce con el nombre de Teoría de la Indefensión Aprendida, es decir, cuando un acontecimiento es percibido como incontrolable genera depresión y empeora la salud mental del individuo. El gran problema de este fenómeno lo encontramos cuando el sujeto considera su situación como algo no modificable, y en consecuencia no ejerce ninguna conducta para salir de esa situación. Es decir, no existe una motivación que empuje a la acción. Según BLANCH las mujeres puntúan más alto que los hombres en cuanto a la atribución externa de su desempleo (en TORREGROSA, 1990). Es decir, la atribución causal del desempleo hace referencia a las razones subjetivas por las que los sujetos explican su situación. Existen cuatro tipos de causas: personales o internas (falta de información, falta de experiencia laboral, falta de formación, etcétera), externas o contextuales (suerte, desigualdad de oportunidades, etcétera) y externas o estructurales (razones políticas, económicas, etcétera).

- El trabajo es muy importante para los jóvenes.
- El aspecto más valorado del trabajo es la estabilidad y ello está en contra de la vida empresarial, marcada por el cambio, el riesgo y la flexibilidad.
- Los jóvenes no presentan una disponibilidad absoluta hacia cualquier tipo de trabajo.
- Los jóvenes estructuran bien su tiempo.
- La principal explicación del desempleo es la falta de puestos de trabajo.
- La necesidad manifestada de encontrar trabajo es muy alta.
- Los jóvenes andaluces confían en encontrar pronto un trabajo, pero no el que les gustaría conseguir.
- Los jóvenes de la muestra no realizan actividades de búsqueda de empleo con demasiada frecuencia.
- Los jóvenes universitarios están más motivados que los jóvenes con estudios primarios o secundarios.
- Los jóvenes universitarios atribuyen menos importancia interna a su desempleo que los jóvenes con estudios primarios o secundarios.
- En cuanto a la duración del desempleo, a mayor tiempo desempleado, mayor atribución causal externa.
- A mayor poder adquisitivo (30.000, 60.000 y 90.000 pesetas), menos importancia a los factores externos (mala suerte, desigualdades, insolidaridad).

3. LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y LA CULTURA LABORAL EN ANDALUCÍA

Las políticas de empleo constituyen el conjunto de actuaciones públicas diseñadas y desarrolladas fundamentalmente con un doble objetivo: por un lado, aumentar el número de puestos de trabajo y por otro lado, mejorar la calidad y bienestar de los trabajos existentes. Como se observa, las políticas de empleo presentan una naturaleza cuantitativa y cualitativa, reducir las tasas de paro y mejorar las características del empleo.

Las políticas de empleo dan lugar a un sin fin de medidas que intervienen en las diferentes áreas del mundo del trabajo, así, *las políticas de mercado de trabajo*, consisten en facilitar, fomentar y potenciar el encuentro entre empresario y trabajador con objeto de que estos formalicen una interrelación duradera y de bienestar mutuo. A este respecto, las políticas de formación profesional ocupacional y orientación laboral, la incentivación de la iniciativa privada o las políticas de formación continua para trabajadores, entre otras, constituyen algunas de las medidas destinadas al efecto.

A su vez están también las *políticas de lucha contra la exclusión en el mercado laboral*, también llamadas políticas de inserción. La actual crisis de

empleo que vivimos en la sociedad occidental ha encontrado nuevos «yacimiento» de exclusión sociolaboral como consecuencia del entorno social, económico, cultural y laboral tan dinámico y globalizado como es en el que nos encontramos. De esta manera parecen ser cada vez más numerosos los colectivos que corren un alto riesgo de exclusión social y laboral. Es por ello que el Estado, en la articulación de su regulación de las relaciones laborales, diseña e implementa medidas específicas para corregir las debilidades que afectan a las diferentes categorías de la población que se encuentran en situaciones de precariedad, exclusión y discriminación laboral: asalariados, trabajadores no cualificados, jóvenes en busca de su primer empleo, mujeres, trabajadores mayores de 45 años, inmigrantes y demás colectivos con problemática sociocultural asociada (mujeres maltratadas, población en proceso de reinserción social, disminuidos psíquicos y físicos, etcétera).

Con estas medidas se construyen las políticas de inserción que con carácter social destina el Estado, mediante la transferencia de competencias a las diferentes comunidades autónomas⁽¹⁰⁾, con objeto de mejorar la situación de los colectivos más excluidos del mercado laboral.

3.1. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN ANDALUCÍA. EL PACTO POR EL EMPLEO Y EL DESARROLLO ECONÓMICO EN ANDALUCÍA (PEDEA)

Una de las grandes problemáticas de la economía andaluza radica en los altos niveles de paro existentes, que se presentan como inamovibles obstaculizadores del crecimiento y desarrollo de la región. Tal y como nos encontramos en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía⁽¹¹⁾, «la creación de empleo sobre la base de una economía productiva y competitiva constituye el principal desafío con el que se enfrenta Andalucía» (Junta de Andalucía, 1999: 17). Ello quiere decir que se deben de poner en funcionamiento todas las medidas y programas de fomento y potenciación del empleo, y esto, pasa, —dada la actual coyuntura por la que atraviesa el trabajo por cuenta ajena— por reorientar las pautas de socialización laboral imperantes en Andalucía y transformar algunas de las medidas de intervención y regulación de las relaciones laborales en general.

(10) En Andalucía, es la Junta de Andalucía, en concreto mediante la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico —anteriormente denominada Consejería de Trabajo e Industria—, la que tiene transferidas casi todas las competencias en materia de políticas activas de empleo, mientras que sigue siendo el INEM quien se encarga de la gestión y tramitación de las medidas compensatorias, esto es, de las políticas pasivas de empleo.

(11) El pacto es firmado el 21 de abril de 1997 por el Presidente de la Junta de Andalucía, el Presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía, el Secretario General de CC.OO. de Andalucía y el Secretario General de la UGT de Andalucía.

Crecimiento económico y empleo constituyen dos factores indisociables y de naturaleza sinérgica ⁽¹²⁾. Para incrementar la base productiva andaluza —los esfuerzos deben centrarse principalmente en el sector secundario—, deben multiplicarse los estudios que presentan los nuevos yacimientos de empleo ya que orientan hacia donde deben dirigirse los procesos, programas e itinerarios formativos, pero al mismo tiempo, deben de modernizarse los referentes laborales de la población activa en el sentido de fomentar, sensibilizar y concienciar a este colectivo sobre las ventajas que presentan los patrones emprendedores y empresariales.

Así, el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía (PEDEA), se materializa en cinco grandes ejes de intervención: las políticas activas de empleo, el fomento de la actividad empresarial, la planificación económica y territorial, el desarrollo de los sectores productivos y la negociación colectiva.

En este apartado cabe destacar que el primer gran eje, las políticas activas de empleo, se han centrado fundamentalmente en el diagnóstico sobre las necesidades de empleo, la creación de un sistema regional de gestión del empleo, la formación de capital humano y el incremento del empleo en condiciones de estabilidad y calidad. Otro de los grandes ejes, fundamental en nuestro análisis, se refiere al fomento de la actividad empresarial, sobre todo en lo referente a la Pyme, protagonista del tejido empresarial andaluz. Entre sus medidas destacan instrumentos de apoyo a la financiación de las empresas y actuaciones de modernización y desarrollo tecnológico. Las Pymes, como principal fuente de generación de empleo en nuestra región deben ser objeto de diversas medidas en pro de un mayor desarrollo de las ya existentes y de un incremento de las mismas mediante el fomento de una cultura emprendedora. A este respecto, una de las grandes problemáticas laborales de Andalucía ⁽¹³⁾ radica en la cultura productiva imperante en la que han reinado una serie de valores sociales y laborales, en principio, contrarios al desarrollo de la aventura empresarial (pasividad, reactividad, seguridad o estabilidad frente a riesgo, iniciativa, logro, perseverancia, o proactividad).

Dentro del Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía, nos encontramos con el Plan Económico Horizonte 2000, que tiene como meta

⁽¹²⁾ Andalucía sigue siendo considerada por la Unión Europea como región Objetivo núm. 1 y por tanto ha sido incluida en la planificación estratégica comunitaria, en concreto en el Plan de Desarrollo Regional 2000-2006 con objeto de propiciar la convergencia real de Andalucía con el resto de regiones europeas.

⁽¹³⁾ Así, por ejemplo, en el caso de la región andaluza, se reconoce abiertamente que la capacidad de sacrificio, la actitud ante el trabajo, el esfuerzo personal, la frugalidad, el hábito de ahorro, la iniciativa, la aceptación de riesgos, la planificación y otras actitudes, han sido elementos deficitarios en su historia —elementos de naturaleza cultural, no material— y que al mismo tiempo son claves a la hora de garantizar las condiciones necesarias para el progreso de una región.

aumentar la capacidad de generación de empleo de la economía andaluza con criterios de mayor competitividad, desarrollo comercial de las empresas y diversificación del tejido productivo. Este plan contempla una serie de medidas que, a nuestro juicio, y al igual que las anteriores medidas, obvian la base fundamental de la problemática laboral en Andalucía, que no es otra que la existencia de unos valores laborales muy concretos que, en la mayoría de los casos, se presentan como «inconscientes» obstaculizadores del empleo en particular y el desarrollo integral de la región andaluza en general.

Centrándonos en las políticas activas de empleo, éstas tienen como objetivo mejorar la cualificación profesional de la población andaluza, facilitar la inserción laboral de los desempleados e incentivar la creación de empleo estable y de calidad. Para ello, las partes firmantes acuerdan poner en marcha una serie de acciones que refuerzan la estabilidad en el empleo, se centren en las personas con mayores dificultades de inserción laboral y faciliten la intermediación en el mercado de trabajo y la reorganización del tiempo de trabajo. Con vistas a la consecución de estos objetivos y acciones, se han diseñado una serie de instrumentos de apoyo a la creación de empleo:

- *Sistemas de prospección del Mercado de Trabajo.* Con objeto de conseguir una mejor adecuación de la oferta y demanda del tejido productivo y una mayor coherencia entre la realidad formativa y los requerimientos de los desempleados, se articulan una serie de medidas: el Sistema de Orientación Profesional, los Programas de Apoyo a la Creación de Empleo, el Servicio Andaluz de Colocación y los Programas de Formación Profesional. Asimismo, se desarrollan estudios sobre los nuevos yacimientos de empleo y el impacto —cuantitativo y cualitativo— de las empresas de trabajo temporal en el mercado de trabajo andaluz.
- *Programas de Orientación Profesional.* Este sistema permite al desempleado obtener información sobre las posibilidades de empleo, completar su itinerario profesional y aprender técnicas activas de búsqueda y mejora de empleo.
- *Red Andaluza de Unidades de Promoción de Empleo (RAUPE).* Tiene como objeto la dinamización del desarrollo local, el fomento de las iniciativas empresariales y la atención de los desempleados de ámbito rural. En la actualidad, estos organismos se conocen por el nombre de Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT).

Por último, en el marco del *V Acuerdo de Concertación de Andalucía*, las *políticas activas de empleo* se centran en crear más empleo, fomentar la estabilidad en el empleo, favorecer a los jóvenes, mujeres y colectivos más desfavorecidos en el mercado laboral, ayudar a las pequeñas empresas a crear empleo, propiciar el espíritu emprendedor e impulsar iniciativas emprendedoras, y la valorización de los recursos humanos al servicio de la creación de empleo.

En cualquier caso, las políticas activas de empleo, aún contribuyendo al fomento y desarrollo de iniciativas empresariales, se limitan casi exclusivamente a poner en práctica medidas de índole económica y política que, en el mejor de los casos, incentivan a que los que ya son emprendedores, pero por desgracia, sobre aquellos que no lo son —que son la mayoría—, apenas se ponen en práctica medidas de naturaleza cultural y psicosocial con objeto de transformar y reorientar los valores laborales y sociales que impiden el surgimiento de comportamientos económicos emprendedores.

4. CONCLUSIONES

Los últimos cinco años en la economía andaluza deben ser considerados como buenos en cuanto a crecimiento y desarrollo socioeconómico se refiere. Ello no quiere decir que se pierda de vista la peculiar situación que desde siempre ha presentado la región andaluza en particular y las regiones del sur de Europa en general: menor crecimiento, retraso con relación a otras regiones europeas, niveles más reducidos de renta y ahorro, bajas tasas de actividad y ocupación, alta tasa de paro, escasa industrialización, excesiva terciarización, falta de tejido empresarial, etcétera (VALLÉS FERRER, 1997).

Una de las grandes problemáticas de la economía andaluza radica en los altos niveles de paro existentes, que se presentan como inamovibles obstaculizadores del crecimiento y desarrollo de la región. Ello quiere decir que se deben de poner en funcionamiento todas las medidas y programas de fomento y potenciación del empleo, y esto, pasa, —dada la actual coyuntura por la que pasa el trabajo por cuenta ajena— por reorientar las pautas de socialización laboral imperantes en Andalucía.

Crecimiento económico y empleo constituyen dos factores indisociables y de naturaleza sinérgica. Para incrementar la base productiva andaluza —los esfuerzos deben centrarse principalmente en el sector secundario—, deben multiplicarse los estudios que presentan los nuevos yacimientos de empleo ya que orientan hacia donde deben dirigirse los procesos, programas e itinerarios formativos, pero al mismo tiempo, deben de modernizarse los referentes laborales de la población activa en el sentido de fomentar, sensibilizar y concienciar a este colectivo sobre las ventajas que presentan los patrones laborales emprendedores y empresariales.

Otro de los grandes ejes, protagonista en nuestro análisis, se refiere al fomento de la actividad empresarial, sobre todo en lo referente a la pyme, protagonista del tejido empresarial andaluz. Entre sus medidas destacan instrumentos de apoyo a la financiación de las empresas y actuaciones de modernización y desarrollo tecnológico. Las pymes, como principal fuente de generación de empleo en nuestra región deben ser objeto de diversas medidas en pro de un mayor desarrollo de las ya existentes y de un incremento de las mismas mediante el fomento de una cultura emprendedora. A este respecto, y como ya se ha adelantado en anteriores epígrafes, una de las grandes problemáticas labora-

les de Andalucía radica en la cultura productiva imperante en la que han reinado una serie de valores sociales y laborales, en principio, contrarios al desarrollo de la aventura empresarial (pasividad, reactividad, seguridad o estabilidad frente a riesgo, iniciativa, logro o proactividad). La figura del emprendedor es de vital importancia para el desarrollo, es más, de él depende en gran medida el grado de bienestar económico y social de las regiones (PRAT BALLES-TER, 1986). Pero a nuestro juicio, emprendedor no es solo aquella persona que monta una empresa, sino también aquel trabajador por cuenta ajena que presenta valores de dinamismo, iniciativa, riesgo, creatividad o independencia. Uno de los grandes problemas de Andalucía radica, no tanto en la ausencia de emprendedores —que los hay, en el sentido de montar una empresa—, sino de una cultura emprendedora, sobre todo en lo referido a la alta tasa de mortalidad empresarial (DÍEZ DE CASTRO, 1995).

Las medidas anteriormente descritas contemplan una serie de actuaciones que, a nuestro juicio, y al igual que las anteriores, obvian la base fundamental de la problemática laboral en Andalucía, que no es otra que la existencia de unos valores laborales muy concretos que, en la mayoría de los casos, se presentan como «inconscientes» obstaculizadores del empleo en particular y el desarrollo integral de la región andaluza en general.

La comunidad autónoma de Andalucía es la región más poblada de España, supone el 17 por 100 del territorio y el 18 por 100 de la población española. Esto la convierte en la región más poblada de España y la tercera de la Unión Europea (VALLÉS FERRER, 1997), pero esta realidad tan cuantitativamente superior choca con la realidad de su desarrollo socioeconómico y su situación de atraso estructural. Andalucía, se encuentra enmarcada en un modelo de desarrollo que se ha venido en llamar Modelo de Desarrollo del Sur de Europa, cuyo principal obstáculo se encuentra en la estrechez de la base productiva y las deficiencias estructurales en el sistema social y productivo: empleo y competitividad se tornan como los dos grandes handicaps para el desarrollo socioeconómico de Andalucía.

Como se ha dicho al principio, el empuje definitivo de Andalucía hacia cotas de desarrollo equiparables a la media nacional y comunitaria pasa irremediablemente por solventar la realidad laboral representada en nuestra realidad por la relación existente entre empleo y paro. Tal y como hemos visto con anterioridad, el intenso proceso de desagrarización, la reducida presencia del empleo industrial y el incremento del empleo del sector servicios, la insuficiente elasticidad entre actividad económica y empleo ⁽¹⁴⁾, la ausencia de una cultura emprendedora y la presencia de valores laborales obstaculizadores del desarrollo económico, recrean una realidad socioeconómica que, en la actuali-

(14) Cataluña, en 1997, con un crecimiento económico menor, presentó una elasticidad mayor y por tanto generó mayores niveles de empleo (VALLÉS FERRER, 1997).

dad, sigue sin presentar unos modelos de reorientación activa que estabilicen e incrementen las potencialidades endógenas de Andalucía.

La situación socioeconómica de Andalucía en el nuevo milenio pasa, entre otras, por la revalorización y potenciación de la iniciativa privada. La realidad empresarial se tornó clave en el despegue del empleo en Andalucía y por tanto, deben florecer alternativas de investigación-acción que fomenten el desarrollo de nuevas empresas y garanticen el desarrollo y la competitividad de las ya existentes. Asimismo, la región andaluza ofrece múltiples sub-realidades que no conviene olvidar, en concreto, en lo referente a la situación socioeconómica y laboral de Andalucía oriental y occidental, y por tanto, hay que profundizar en cada una de ellas con objeto de trazar medidas correctoras adecuadas a la situación de cada provincia o sector regional.

Como se ve, son muchas las virtudes y potencialidades de la economía andaluza, pero al mismo tiempo, están demasiado presentes una serie de factores que obstaculizan y coartan el desarrollo socioeconómico de la región. El factor más problemático es sin duda la falta de un empleo estable y duradero, pero para su resolución, no basta con el diseño e implementación de medidas de índole política y/o económica, sino que se presenta de vital importancia el cambio de los valores laborales, así como de la mentalidad y de los procesos de socialización laboral imperantes, para que en un futuro a medio plazo, la asunción de riesgos empresariales y la iniciativa empresarial sean consideradas como prácticas y alternativas propias de nuestro entorno económico y sociolaboral.

En definitiva, Andalucía debe marcarse tres grandes desafíos, en primer lugar, la reducción de las altas tasas de paro —en torno al 30 por 100 de la población activa— y el incremento de su tasa de ocupación, en segundo lugar la ampliación de su base productiva, y en tercer lugar, el desarrollo de una cultura emprendedora sólida y consistente. Tal y como encontramos en el Programa Industrial para Andalucía (PIA 2000), todos los agentes sociales y económicos, así como las diferentes administraciones —central, regional y local— son responsables del incremento del grado de industrialización andaluza, transformando de esta manera el actual modelo terciarizado de desarrollo y crecimiento socioeconómico imperante en Andalucía.

5. BIBLIOGRAFÍA

BERICAT ALASTUEY, E. (1989): «Cultura productiva y desarrollo endógeno. El caso andaluz», *Revista de Estudios Regionales*, 24, pp. 15-43.

DEL PINO ARTACHO, J. y BERICAT ALASTUEY, E. (1998): *Valores sociales en la cultura andaluza: Encuesta mundial de valores. Andalucía 1996*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, siglo XXI de España.

DÍEZ DE CASTRO, E.; GALÁN, J.L. y LEAL, A. (1995): *La empresa en Andalucía*, Civitas, Madrid.

- FINA SANGLAS, L. (1999): *Políticas activas y pasivas de empleo en la Unión Europea. Los Planes Nacionales de Acción para el Empleo*, Cuadernos de información económica, núm. 150.
- (2001): *Mercado de Trabajo y Políticas de Empleo*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- FONDO FORMACIÓN (2000): «La Formación Profesional en el Plan Nacional de Empleo», *Revista de Formación para el Empleo*, núm. 62, Edita Fondo Formación, año XI, vol. IV, pp. 23-27.
- GUZMÁN CUEVAS, J. (1987): «El desarrollo económico-social de Andalucía», *Revista de Estudios Andaluces*, núm. 18.
- HARRIS, M. (1990): *Antropología Social*, Madrid, Alianza.
- INGLEHART, R. (1991): *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*, CIS, siglo XXI, Madrid.
- JUNTA DE ANDALUCÍA (1999): *Pactos por el Empleo. El modelo andaluz. Acuerdos de concertación social firmados en Andalucía durante la década de los 90*, Consejería de la Presidencia, Sevilla.
- (1999a): *Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía*. Consejería de Economía y Hacienda, Servicio de Asesoría Técnica y Publicaciones, Sevilla.
- (2000): *Jóvenes andaluces ante el empleo*. Consejería de Trabajo e Industria. Sevilla.
- KADE Y LINZ, J.J. (1970): *Estudio socioeconómico de Andalucía. Factores humanos, élites locales y cambio social en la Andalucía rural*, vol. II, Escuela Nacional de Administración Pública, Madrid.
- LUCAS MARÍN, A. (1995): *La participación en el trabajo: el futuro del trabajo humano*, Política, servicios y trabajo social, Buenos Aires, Lumen.
- PEIRÓ SILLA, J.M. y PRIETO ALONSO, F. (1996): *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*, Síntesis, Madrid.
- VALLÉS FERRER, J. (1997): *Economía Andaluza*, Algaida Editores. Sevilla.
- VELARDE, J. (1982): *Decadencia y crisis en Andalucía*, Instituto de Desarrollo Regional.
- YANKELOVICH, D. e IMMERWAHER, J. (1984): *Putting the work ethic to work*, Society, January.